

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
SMA N 1 KUTA UTARA**

**Ni Putu Lidia Kusumadiari¹
I Gede Adnyana Sudibya²
I Komang Ardana³**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
email: lidia.kusumadiari@yahoo.com

ABSTRAK

Komitmen organisasional merupakan suatu hal penting dalam organisasi. Anggota yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih maksimal dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Anggota yang memiliki komitmen rendah cenderung lebih mudah stres dalam bekerja dan ingin keluar dari organisasi, keadaan ini terjadi karena individu yang memiliki kecenderungan ingin mengundurkan diri biasanya sudah tidak menyukai tempat ia bekerja, tidak memiliki keinginan untuk ikut merealisasikan tujuan organisasi, serta tidak memiliki semangat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan di SMA N 1 Kuta Utara dengan jumlah responden yang diambil sebanyak 44 orang guru wanita. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner dengan menggunakan skala Likert. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil pengujian analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Kata kunci: *work family conflict*, stres kerja, komitmen organisasional

ABSTRACT

Organizational commitment are one of the most important things on any organization. The member that have lower commitment usually get stress easier when they do their job and want to leave the organization, this things happen because the individual that usually resign from an organization mostly didnt like the organization they work for, and didnt have the spirit to achieve the organization mission. This study used to know the effect of work family conflict and work stress to their organizational commitment. This research was done in SMA N 1 Kuta Utara, the respondents are 44 female teacher. The data acquired using questionnaire with likert scale. The analysis technique used on this study using linear regression. The result of this study shows that work family conflict have negative effect and significant on organizational commitment. Work stress also have negative effect and significant effect to organizational commitment.

Keywords: *work family conflict*, work stress, organizational commitment

PENDAHULUAN

Pada era global saat ini dengan perubahan yang sangat pesat mengakibatkan banyak ketidakpastian masa depan yang dilalui. Hal ini menuntut setiap organisasi untuk mempersiapkan diri dalam menghadapinya. Organisasi pendidikan seperti sekolah perlu mengelola setiap aspek yang ada di dalamnya dengan baik agar sekolah terus mengalami peningkatan dan perluasan kearah yang lebih baik.

Kualitas sekolah pastinya akan ditentukan oleh kualitas dan profesionalitas guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya. Peran guru dalam sekolah sangat penting sebagai subjek dalam mentransformasikan input-input pendidikan. Hal ini menuntut para guru dalam berperan aktif di sekolah. Guru wanita dalam ruang lingkup sekolah memiliki keterlibatan yang cukup besar.

Partisipasi wanita dalam dunia kerja cukup besar, terbukti dalam Badan Pusat Statistik tahun 2016 bahwa 38 persen dari 120 juta pekerja di Indonesia adalah pekerja wanita. Ketika seorang wanita yang sudah merasa puas dengan hasil kinerja maka akan berpartisipasi dalam jangka waktu yang lama dalam dunia kerja dan siap berkomitmen dengan segala sesuatu yang berhubungan dengan organisasi baik dari segi pekerjaan maupun aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi (Kussudyarsana dan Soepatini, 2008).

Komitmen guru yang tinggi terhadap sekolah akan mempermudah tercapainya tujuan sekolah. Komitmen organisasional merupakan suatu kekuatan yang mengikat perorangan kepada suatu tindakan keterkaitan pada satu atau lebih target (Sunarno dan Liana, 2015). Baron dalam Buhali (2013) mengatakan bahwa

komitmen organisasional merupakan sikap pekerja terhadap organisasi tempat bekerja. Guru dengan tingkat komitmen organisasional yang tinggi akan menunjukkan sikap bahwa dia membutuhkan dan mempunyai harapan yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, serta lebih termotivasi dalam bekerja (Buhali dan Meily, 2013).

Tindakan yang dilakukan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatan individu tersebut sehingga guru dengan komitmen yang tinggi akan mempunyai kebutuhan yang besar untuk mengembangkan diri dan ikut serta berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan di dalam organisasi tempat mereka berada. Hasilnya keterlambatan bekerja berkurang, tingkat absensi yang rendah, produktivitas yang tinggi, serta mereka akan bekerja dengan kinerja yang terbaik. Komitmen organisasional yang dimiliki oleh anggota akan memiliki dampak yang baik untuk organisasinya (Chaoping *et al.*, 2013).

Steers dan Porter (1987) mengemukakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap seseorang dalam mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi, beserta nilai-nilai dan tujuan serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins dan Timothy (2015), mendefinisikan komitmen organisasional yaitu sampai dimana seseorang memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional itu menggambarkan sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan organisasinya dan kesediaannya untuk tetap bertahan dalam

organisasinya (Wibowo, 2014). Mohammadi *et al.* (2014) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sikap tentang kesetiaan individu kepada organisasi dan partisipasi individu dalam pengambilan keputusan organisasi.

Allen dan Meyer, (1997) mengemukakan tiga komponen komitmen organisasional, yaitu : (1) *Affective Commitment* (Komitmen Afektif), mengacu pada kelekatan emosional, identifikasi dan keterlibatan para pekerja terhadap suatu organisasi. Pekerja dengan *Affective Commitment* bekerja pada sebuah organisasi karena mereka memang menginginkannya. (2) *Continuance Commitment* (Komitmen Kontinu), mengacu pada kesadaran para pekerja akan kerugian yang mungkin ditanggung jika mereka meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja. Pekerja dengan *Continuance Commitment* bekerja pada sebuah organisasi karena mereka membutuhkannya. (3) *Normative Commitment* (Komitmen Normatif) mengacu pada rasa kewajiban para pekerja terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Pekerja dengan *Normative Commitment* bekerja pada sebuah organisasi karena merasa bahwa mereka berkewajiban demikian. Seseorang bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal memang harus dilakukan. Jadi, anggota tersebut tinggal di organisasi itu karena ia merasa berkewajiban untuk itu.

Faktor yang dapat menentukan anggota memiliki komitmen organisasional pada organisasinya dapat dipengaruhi oleh *work family conflict* (Yantha, 2015). Aminah (2008) menyatakan dalam suatu organisasi yang sering menjadi

permasalahan adalah apabila anggotanya memiliki intensitas komitmen yang rendah terhadap organisasinya, yang akan menimbulkan munculnya suatu konflik dari seorang. Malik *et al.* (2015) menjelaskan *work family conflict* adalah sebagai bentuk konflik di mana, tekanan peran yang terkait dengan keanggotaan dalam satu organisasi bertentangan dengan tekanan yang berasal dari keanggotaan dalam keluarga. Konflik ini terjadi jika seseorang mengalami stres dalam melakukan pekerjaannya. Frone *et al.* dalam Utama (2015) menjelaskan lebih lanjut bahwa *work family conflict* terjadi karena seseorang berusaha untuk menyeimbangkan antara permintaan dan tekanan yang timbul, baik dari keluarga maupun dari pekerjaannya. Malik *et al.* (2015) mendefinisikan sebagai bentuk konflik di mana, tekanan peran yang terkait dengan keanggotaan dalam satu organisasi bertentangan dengan tekanan yang berasal dari keanggotaan dalam keluarga. Cinamon *et al.* dalam Utama (2015) dalam penelitiannya pada profesi guru menjelaskan bahwa jumlah anak, jumlah waktu yang dihabiskan untuk mengurus rumah tangga dan pekerjaan serta tidak adanya dukungan dari pasangan dan keluarga merupakan pemicu terjadinya konflik pekerjaan-keluarga.

Work family conflict dapat terjadi pada pria maupun wanita. Namun, Apperson *et al.* (2002) mengatakan bahwa intensitas terjadi *work family conflict* pada wanita lebih besar dibandingkan pria. Sebagai wanita pekerja yang sudah berkeluarga, mereka dituntut untuk menjalankan dua peran sekaligus, yaitu peran sebagai istri dan ibu ketika dirumah serta peran sebagai wanita pekerja ketika di tempat kerja (Natalia, 2015). Untuk itu, dibutuhkan keseimbangan antara tuntutan pada peran pekerjaan dan peran keluarga sehingga meminimalkan adanya konflik.

Hasil penelitian dari Yantha (2015) *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin tinggi konflik yang terjadi maka komitmen organisasional akan semakin rendah. Buhali (2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *work family conflict* terhadap komitmen organisasional. Tingkat konflik yang rendah mengakibatkan komitmen seseorang terhadap organisasinya semakin tinggi.

Rendahnya tingkat komitmen organisasional juga dapat di pengaruhi oleh stres kerja yang dialami. Stres yang dialami anggota organisasi perlu diperhatikan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap intensitas komitmen (Khatibi *et al.*, 2009). Stres kerja muncul sebagai ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya. Muhammad *et al.* (2014) mengungkapkan stres kerja merupakan stres yang timbul dari beban kerja yang berlebihan dan berbagai tekanan waktu dari tempat kerja seperti pekerjaan-pekerjaan yang dikejar (*deadline*). Stres kerja muncul ketika ada berbagai tuntutan dari banyak sumber yang menyebabkan seseorang menjadi kesulitan dalam menentukan tuntutan apa yang harus dipenuhi tanpa membuat tuntutan lain diabaikan (Yantha, 2015).

Mangkunegara (2011:28) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, tidak dapat berfikir positif serta mengalami gangguan psikologis lainnya. Luthans (2006), mengatakan stres diartikan sebagai interaksi individu dengan lingkungan, tetapi kemudian diperinci lagi menjadi

respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugasnya (Handoko, 2008). Sedangkan, Robbins dan Timothy (2015) mengatakan stres adalah keadaan dinamis yang dihadapi seseorang ketika terpaksa menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang dikehendakinya yang pada saat bersamaan hasilnya dianggap tidak pasti tetapi sangat penting.

Kreitner dan Kinicki (2005:79) gejala individu yang mengalami stres antara lain pekerjaan yang tidak terselesaikan, keterlambatan masuk kerja yang sering, ketidakhadiran pekerjaan, kesulitan membuat keputusan, kesalahan yang sembrono, kelaiaian menyelesaikan pekerjaan, kesulitan berhubungan dengan orang lain, kerisauan tentang kesalahan yang dibuat.

Hasil penelitian dari Khatibi *et al.* (2009) menunjukkan adanya hubungan yang negatif signifikan antara stres kerja dan komitmen organisasional. Komitmen organisasional akan tercipta apabila seseorang mampu dalam mengatasi stres kerja yang dialaminya dalam bekerja. Iresa *et al.* (2015) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada stres kerja terhadap komitmen organisasional.

Semakin tinggi stres maka komitmen terhadap organisasi akan semakin rendah.

Searah dengan pentingnya komitmen organisasional bagi organisasi pendidikan, salah satu sekolah yang memiliki kepentingan untuk mengetahui informasi tentang komitmen guru terhadap organisasi serta peneliti berkeinginan melakukan penelitian di SMA N 1 Kuta Utara. Sekolah yang berada di ujung utara kecamatan Kuta tepatnya di Banjar Tegeh, Desa Dalung, Kecamatan Kuta Utara, Kabupaten Badung. SMA N 1 Kuta Utara berdiri sejak tahun 1986 dengan nama SMA N 1 Kuta. Sejak Tahun 2002 diubah menjadi SMA N 1 Kuta Utara. Sekolah dengan luas areal seluruhnya 900 m² yang dikelilingi sawah dan sungai ini memiliki jumlah tenaga pendidik 116 orang serta 1.495 siswa.

Peran guru yang begitu banyak membutuhkan perhatian menyebabkan jam kerja akan bertambah yang secara langsung dapat mengurangi perhatian untuk keluarga terutama guru wanita yang sudah menikah. Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa guru, sering kali pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan disekolah akan dikerjakan dirumah menyebabkan waktu yang seharusnya bersama keluarga berkurang. Selain pekerjaan yang dikerjakan dirumah tersebut harus diselesaikan secepatnya, seorang guru wanita khususnya yang sudah menikah masih harus melaksanakan kewajibannya saat dirumah yaitu sebagai ibu yang bertanggung jawab mengurus anaknya, menjadi istri yang baik bagi suaminya serta pekerjaan ibu rumah tangga lainnya.

Tuntutan sebagai bagian dari keluarga membuat peran sebagai guru adalah beban yang memicu *work family conflict*. Apabila tidak dapat menyeimbangkan

kedua peran maka akan menimbulkan suatu tekanan sehingga mengakibatkan sering marah-marah pada anak serta suaminya, cepat lelah. *Work family conflict* yang dihadapi membuat peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga menjadi sebuah beban yang berat untuk menyeimbangkan kedua peran tersebut agar komitmen dalam bekerja dapat terjaga serta tuntutan keluarga dapat terpenuhi secara berdampingan. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap tingkat komitmen organisasional guru terhadap sekolah.

Segala pencapaian yang telah didapat oleh SMA N 1 Kuta Utara tak lepas dari peran guru yang telah berkomitmen bekerja untuk mengabdikan diri dalam periode kerja yang panjang. Akan tetapi kenyataan yang terjadi periode kerja panjang yang dilakukan guru belum tentu mencerminkan komitmen organisasional secara konsisten. Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa guru, periode kerja yang panjang malah cenderung membuat stres kerja semakin meningkat. Hal ini dikarenakan kurikulum nasional yang sering berubah-ubah sehingga adanya tambahan beban kerja seperti adanya tambahan jam mengajar yang semakin padat, tugas guru sebagai wali kelas bertambah serta pekerjaan administratif lainnya.

Adanya kecenderungan guru memiliki tingkat komitmen yang rendah dapat dilihat dari beban kerja yang dirasa berat dikarenakan jam mengajar yang lama sekitar 8 jam setiap hari serta tambahan jam mengajar seperti bimbingan belajar bagi siswa kelas XII membuat guru mengalami kelelahan fisik dan mental. Menghadapi siswa didiknya yang tidak serius dalam pembelajaran, tidak

mendengarkan yang dijelaskan membuat guru merasa tidak dihargai. Hal ini menyebabkan guru mengalami penurunan semangat mengajar, tidak maksimal dalam bekerja, cenderung menjadi malas dalam mengajar serta penurunan tingkat komitmen guru terhadap sekolah.

Terpeliharanya kualitas dan terwujudnya visi dari SMA N 1 Kuta Utara serta banyaknya prestasi yang telah dicapai tak lepas dari dukungan dan peran guru dalam hal ini. Sejak tahun 2002 nama SMA N 1 Kuta diubah menjadi SMA N 1 Kuta Utara. SMA N 1 Kuta Utara memiliki nama lain atau singkatan yang awalnya dipopulerkan oleh siswa didik, yaitu Sakura. Sekolah yang berada di ujung utara kecamatan Kuta tepatnya di Banjar Tegeh, Desa Dalung, Kecamatan Kuta Utara, Kabupaten Badung ini telah memiliki segudang prestasi akademik maupun non akademik khususnya dibidang pariwisata budaya terutama seni tari dan tabuh. Pada tahun 1986 I Wayan Puger, BA diberikan kepercayaan untuk menjabat sebagai kepala sekolah yang pertama bagi SMA N 1 Kuta Utara. Beliau menjabat menjadi kepala sekolah hingga tahun 1993.

Setelah tujuh tahun memimpin, kepemimpinannya digantikan oleh I Wayan Widia, BA hingga tahun 1997 beliau menjadi kepala sekolah. Kemudian jabatan beliau digantikan oleh Drs. I Nengah Diama hingga 10 tahun lamanya yaitu dari tahun 1997-2007. Setelah itu jabatan kepala sekolah beliau digantikan oleh Dr. Drs. I Ketut Kerta, M.Pd hingga sekarang memimpin SMA N 1 Kuta Utara. Struktur organisasi yang digunakan di SMA N 1 Kuta Utara berbentuk struktur garis, dimana pelimpahan wewenang dilakukan secara vertikal dari atas ke bawah. Tujuan struktur organisasi ini digunakan untuk penentuan dan pengelompokan

peraturan, menetapkan seseorang pada tanggung jawabnya masing-masing sehingga mempermudah pimpinan untuk mengawasi serta meminta tanggung jawab atas tugas yang telah dibebankan pada masing bagian.

Teori *spillover* merupakan pengaruh yang timbul dari peran seseorang dalam keluarga yang akan menimbulkan pengaruh yang pada perannya dalam pekerjaan dan sebaliknya (Amelia, 2010). Misalnya, seseorang memiliki *mood* yang buruk saat berada dalam keluarga maka saat berada di tempat kerja *mood* juga akan ikut buruk. Berdasarkan teori *spillover*, terdapat kesesuaian pengaruh antara yang terjadi di pekerjaan dan di luar pekerjaan (Staines, 1980 dalam Amelia, 2010). *Spillover* memiliki pengaruh positif atau negatif. *Spillover* positif menimbulkan peningkatan hubungan antara pekerjaan dan keluarga, sedangkan *spillover* negatif menimbulkan konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Penelitian ini mengambil studi kasus pada pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap komitmen organisasional pada guru wanita SMA N 1 Kuta Utara. Balmforth dan Gardner (2006), serta Boles *et al.* (2001), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *work family conflict* memiliki hubungan negatif dengan komitmen organisasional. Penelitian Purwaningsih dan Suprapti (2009), menyatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *work family conflict* dengan komitmen organisasional. Renny dan Sunjoyo (2010) mengatakan *work family conflict* memiliki pengaruh dengan komitmen organisasional. Serupa dengan Lohana dan Harsono (2011) *work family conflict* dapat mempengaruhi komitmen organisasional. Hal itu di dukung oleh Febrianty

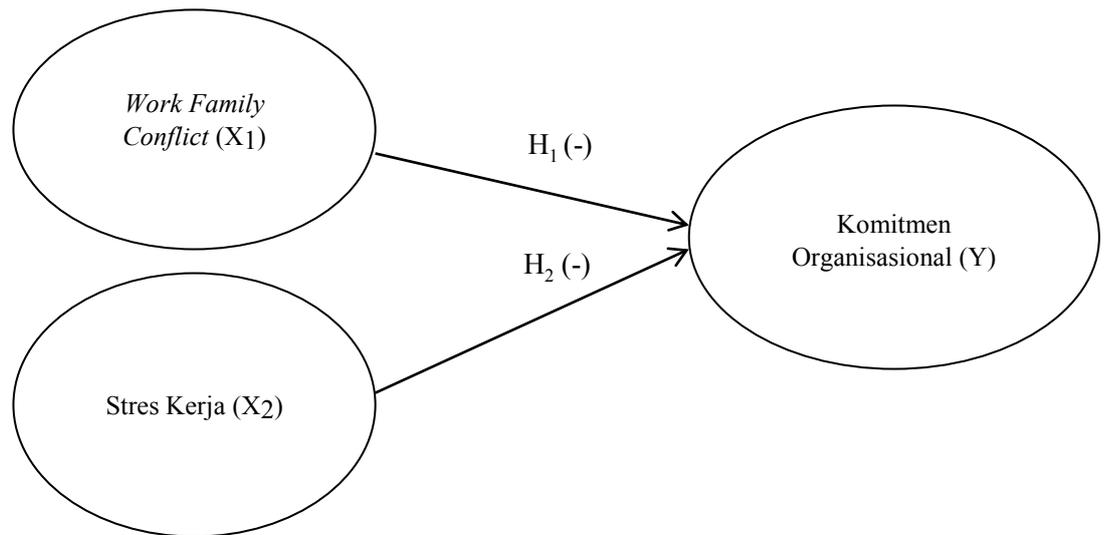
(2012) mengatakan bahwa *work family conflict* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional.

H₁ : *Work family conflict* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan Khatibi *et al.* (2009) menunjukkan hubungan yang negatif signifikan antara stres kerja dan komitmen organisai. Cha *et al.* (2011) dalam penelitiannya mengungkapkan stres kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan komitmen organisasional. Penelitian Harun *et al.* (2014) menunjukkan stres kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan komitmen organisasi. Serupa dengan Wibowo (2014) menyebutkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian Iresa dkk. (2015) menyatakan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan komitmen organisasional. Divara (2016) menyatakan stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional.

H₂: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional.

Kerangka berpikir ini diambil dari definisi dan kajian teori yang telah dikutip sebelumnya maka dapat disusun suatu kerangka konseptual penelitian dengan penjelasan *Work Family Conflict* (X₁) dan Stres Kerja (X₂) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y), dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1: Kerangka konseptual penelitian

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif, yaitu pendekatan yang berdasarkan penjelasan mengenai hubungan dua variabel atau lebih, hubungan dalam hal ini yaitu *work family conflict* dan stres kerja terhadap komitmen organisasional.

Penelitian ini dilakukan pada SMA N 1 Kuta Utara yang berada di Jalan I Made Bulet No. 19, Dalung, Kuta Utara, Badung, Bali. Alasan melakukan penelitian di tempat ini karena ditemukannya masalah terkait komitmen organisasional serta tersedianya data yang memadai dan mampu diolah.

Objek penelitian merupakan kondisi yang menerangkan suatu situasi dari objek yang akan diteliti dalam suatu penelitian. Objek dalam penelitian ini adalah *work family conflict*, stres kerja, komitmen organisasional.

Variabel independen atau yang biasa disebut dengan variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya

atau timbulnya variabel dependen atau terikat . Variabel independen dalam penelitian ini adalah *work family conflict* (X₁) dan stres kerja (X₂). *Work family conflict* merupakan tekanan peran yang muncul dari tempat kerja kemudian mempengaruhi lingkup keluarga dan keduanya saling bertentangan. Stres kerja merupakan rasa ketidaknyamanan yang dirasakan oleh individu karena kemampuan dan sumber daya yang di miliki tidak dapat mengatasi tuntutan, peristiwa dan situasi di tempat kerja.

Variabel dependen yang biasa disebut dengan variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen atau bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasional (Y). Komitmen organisasional merupakan keinginan individu untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia bekerja dengan semaksimal mungkin demi pencapaian tujuan dari organisasi. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah sejarah sekolah dan struktur organisasi SMA N 1 Kuta Utara. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data jumlah guru dan jawaban responden terhadap kuesioner yang terdiri dari data *work family conflict*, stres kerja, dan komitmen organisasional pada SMA N 1 Kuta Utara.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang bekerja di SMA N 1 Kuta Utara yaitu berjumlah 83 orang. Sampel dalam penelitian ini difokuskan pada guru wanita yang sudah menikah yaitu berjumlah 44 orang. Jika sampel dipecah ke dalam subsampel (pria atau wanita, junior atau senior, dan sebagainya), ukuran sampel minimum 30 untuk tiap kategori adalah tepat. Dengan

demikian sampel dalam penelitian ini dapat dipergunakan karena lebih dari 30 orang responden.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dengan melakukan pencatatan secara cermat dan sistematis serta pengamatan langsung mengenai komitmen organisasional guru wanita di SMA N 1 Kuta Utara. Selain observasi metode pengumpulan data juga dilakukan menggunakan teknik wawancara dengan pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah permasalahan mengenai *work family conflict*, stres kerja, dan komitmen organisasional guru wanita di SMA N 1 Kuta Utara.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang adanya fenomena sosial (Sugiyono, 2014:93). Kuesioner akan diukur dengan variasi skor: (5) sangat setuju, (4) setuju, (3) netral, (2) tidak setuju, (1) sangat tidak setuju.

Data kualitatif merupakan data yang berupa kata-kata bukan dalam bentuk angka yang dapat dihitung. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah sejarah sekolah dan struktur organisasi SMA N 1 Kuta Utara. Data kuantitatif merupakan data yang berupa angka atau bilangan. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data jumlah guru dan jawaban responden terhadap kuesioner yang terdiri dari data *work family conflict*, stres kerja, dan komitmen organisasional pada guru wanita SMA N 1 Kuta Utara.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif bertujuan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap item-

item pertanyaan kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk mengestimasi nilai variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas. Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

- Y = komitmen organisasional
- X1 = *work family conflict*
- X2 = stres kerja
- α = bilangan konstanta
- β_1, β_2 = koefisien regresi variabel X1, X2
- e = variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Uji asumsi klasik dilakukan dengan cara uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji kelayakan model (uji F) yang bertujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi linier yang menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan atau simultan. Uji parsial (uji t) bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan untuk

menguji signifikansi koefisien korelasi variabel *work family conflict* dan stres kerja terhadap komitmen organisasional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Instrumen

No	Variabel	Item	Validitas		Keterangan
			Koefisien Korelasi	Standar	
1	<i>Work family conflict</i> (X1)	X1.1	0,846	0,361	Valid
		X1.2	0,859	0,361	Valid
		X1.3	0,838	0,361	Valid
2	Stres kerja (X2)	X2.1	0,835	0,361	Valid
		X2.2	0,740	0,361	Valid
		X2.3	0,706	0,361	Valid
		X2.4	0,878	0,361	Valid
		X2.5	0,698	0,361	Valid
3	Komitmen Organisaional (Y)	Y1	0,824	0,361	Valid
		Y2	0,821	0,361	Valid
		Y3	0,795	0,361	Valid
		Y4	0,763	0,361	Valid
		Y5	0,797	0,361	Valid
		Y6	0,809	0,361	Valid
		Y7	0,823	0,361	Valid
		Y8	0,724	0,361	Valid
		Y9	0,807	0,361	Valid

Sumber : Data Diolah, 2017

Uji validitas dilakukan untuk menguji seberapa baik instrument penelitian mengukur konsep yang seharusnya diukur. Suatu instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasi antar butir pertanyaan $> 0,30$. Data Tabel 1 menunjukkan

bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,30 sehingga seluruh item di tiap variabel tersebut layak dijadikan instrumen penelitian.

Suatu instrumen dikatakan reliabel bila nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$. Secara rinci hasil olah data untuk uji validitas disajikan pada lampiran dan ringkasannya pada Tabel 2.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	Item	Reliabilitas		Keterangan
			Alpha Cronbach	Standar	
1	<i>Work family conflict</i>	X ₁	0,874	0,6	Reliabel
2	Stres kerja	X ₂	0,837	0,6	Reliabel
3	Komitmen organisasional	Y	0,928	0,6	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2017

Data Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* berada di atas 0,6 sehingga semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolienaritas dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah data yang digunakan dalam penelitian telah terdistribusi normal dapat dilihat dengan uji non parametrik satu sampel *Kolmogorov-Smirnov* dalam hasil pengujian regresi. Uji normalitas dengan menggunakan uji non parametrik satu sampel *Kolmogorov-Smirnov* bertujuan untuk meyakinkan apakah residual dapat terdistribusi dengan normal dan independen. Hal ini berarti bahwa

perbedaan antara nilai prediksinya dengan nilai yang sebenarnya (*error*) akan terdistribusi secara simetri di sekitar nilai rata-rata sama dengan nol. Uji normalitas terhadap residual dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* Model. Hasil uji normalitas ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	44
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,667
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,766

Sumber : Data Diolah, 2017

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,766. Karena *Asymp. Sig (p-value)* 0,766 lebih besar dari α (0,05) maka dapat diinterpretasikan bahwa residual dari model telah berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam satu model. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami multikolinearitas. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi gejala multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*Varian Inflation Factor*), yaitu jika nilai *tolerance* lebih dari 10 persen dan nilai VIF kurang dari 10, berarti tidak ada multikolinearitas variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Work family conflict</i> (X_1)	0,461	2,167
Stres kerja (X_2)	0,461	2,167

Sumber : Data Diolah, 2017

Data Tabel 4 bahwa nilai *tolerance* variabel bebas tidak ada yang kurang dari 10 persen (0,1) dan seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data penelitian ini, tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi ini.

Pengujian heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melakukan Uji *Glejser*, yaitu dengan *meregres* variabel bebas terhadap *absolute residual*. Jika variabel terikat signifikan mempengaruhi variabel bebas, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Work family conflict</i> (X_1)	0,983	Bebas heteroskedastisitas
Stres kerja (X_2)	0,827	Bebas heteroskedastisitas.

Sumber : Data Diolah, 2017

Data Tabel 5 terlihat tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap *absolute residual* (*abs_res*), baik secara serempak maupun parsial karena nilai Sig. lebih

besar dari 0,05. Dengan demikian model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi.

Penelitian ini menganalisis data dengan metode analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui dan menunjukkan arah serta besarnya pengaruh *work family conflict* dan stres kerja, baik secara simultan maupun parsial terhadap komitmen organisasional.

Model analisis pada penelitian ini, yang digunakan sebagai variabel bebas adalah *work family conflict* (X_1) dan stres kerja (X_2). Sedangkan yang digunakan sebagai variabel terikat pada penelitian ini adalah komitmen organisasional (Y).

Tabel 6.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	52,264	3,722		14,043	0,000
<i>WorkFamilyConflict</i>	-0,795	0,381	-0,285	-2,087	0,043
StresKerja	-1,111	0,265	-0,572	-4,189	0,000
F hitung	: 37,646				
Signifikansi F	: 0,000				
R Square	: 0,647				
Adjusted R Square	: 0,630				

Sumber : Data Diolah, 2017

Hasil analisis yang disajikan pada Tabel 6, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 52,264 - 0,795X_1 - 1,111X_2 + e$$

Hasil analisis, dilakukan pengujian secara bersama-sama dengan uji F (F-test), berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui F_{hitung} sebesar 37,646, signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000 dan *Adjusted R Square* sebesar 0,630 atau 63 persen. Berdasarkan nilai toleransi yang diberikan yaitu $\alpha = 5$ persen dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel *work family conflict* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada guru wanita SMA N 1 Kuta Utara.

Pengaruh masing-masing variabel tersebut membuktikan nilai t_{tabel} dibandingkan dengan t_{hitung} , atau dengan cara melihat besarnya nilai koefisien beta pada masing-masing variabel bebas, maka secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut terhadap komitmen organisasional dapat diketahui.

Pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh koefisien *work family conflict* (b_1) sebesar -0,795 dengan nilai signifikansi $0,043 < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini berarti *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada guru wanita SMA N 1 Kuta Utara.

Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh koefisien Stres kerja (b_2) sebesar -1,111 dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil ini berarti

bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada guru wanita SMA N 1 Kuta Utara.

Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa terdapat pengaruh *work family conflict* yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada guru wanita SMA N 1 KUTA UTARA, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin rendah *work family conflict* maka komitmen organisasional akan semakin baik, dan sebaliknya semakin tinggi *work family conflict* maka akan berdampak pada penurunan komitmen organisasional. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Balmforth dan Gardner (2006), serta Boles *et al.* (2001), menunjukkan bahwa *work family conflict* memiliki hubungan negatif dengan komitmen organisasional. Penelitian Purwaningsih dan Suprati (2009), menyatakan terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *work family conflict* dengan komitmen organisasional. Renny dan Sunjoyo (2010) mengatakan *work family conflict* memiliki pengaruh dengan komitmen organisasional. Serupa dengan Lohana dan Harsono (2011) *work family conflict* dapat mempengaruhi komitmen organisasional. Hal itu di dukung oleh Febrianty (2012) mengatakan bahwa *work family conflict* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional.

Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa terdapat pengaruh stres kerja yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada guru wanita SMA N 1 KUTA UTARA, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin rendah stres kerja maka komitmen organisasional juga akan semakin meningkat, dan begitu pula sebaliknya semakin tinggi stres kerja maka akan berdampak pada

penurunan komitmen organisasional pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khatibi *et al.* (2009) menunjukkan hubungan yang negatif signifikan antara stres kerja dan komitmen organisasi. Cha *et al.* (2011) dalam penelitiannya mengungkapkan stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dan negatif dengan komitmen organisasional. Penelitian Harun *et al.* (2014) menunjukkan stres kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan komitmen organisasi. Serupa dengan Wibowo (2014) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian Iresa dkk. (2015) menyatakan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan komitmen organisasional. Divara (2016) menyatakan stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan dari penelitian ini sesuai dengan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan adalah *Work family conflict* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya bahwa guru yang mengalami *work family conflict* akan sulit menyeimbangkan perannya di keluarga maupun di pekerjaan yang akan menimbulkan rendahnya komitmen guru pada sekolah. Hal ini menunjukkan semakin tinggi konflik yang dialami maka semakin rendah komitmen organisasional pada guru. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya bahwa tingkat stres yang dialami oleh guru dalam pekerjaannya akan berdampak pada komitmen

organisasional guru, sehingga semakin tinggi tingkat stres yang dialami guru maka akan semakin rendah komitmen organisasionalnya.

Saran yang dapat disampaikan pada penelitian ini sesuai dengan simpulan penelitian yang telah diuraikan adalah Kepada manajemen SMA N 1 Kuta Utara, disarankan untuk memberi waktu lebih bagi para guru untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan tidak memberikan tekanan pekerjaan yang banyak menyita waktu hingga pekerjaan harus dibawa pulang oleh guru, hal ini agar para guru dapat meluangkan waktunya untuk keluarga, serta sebaiknya memperhatikan stres kerja yang dialami oleh guru terutama dalam pekerjaan administrasinya yang seharusnya pihak manajemen sekolah dapat menyeimbangkan segala tuntutan pekerjaan yang diberikan agar para guru dapat mengerjakan semua tugas dengan maksimal, sehingga komitmen organisasional guru kepada sekolah terjaga dan meningkat yang secara langsung berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia.

Kepada peneliti selanjutnya agar lebih memperluas sampel penelitian untuk memperoleh hasil yang lebih akurat, dan agar item yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasional pada penelitian selanjutnya menggunakan pernyataan yang sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan atau organisasi, menambahkan bahasan yang berguna bagi perusahaan atau organisasi sebagai bahan peningkatan komitmen organisasional terhadap organisasi.

REFERENSI

Allen, N.J., dan Meyer, J.P. 1997. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative type commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1) : 1-8.

- Amelia, Anisah. 2010. Pengaruh Work-To-Family Conflict Dan Family-To- Work Conflict Terhadap Kepuasan Dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. 4(3): 201-219.
- Aminah, Ahmad. 2008. Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*. 4(1): 57-65.
- Apperson, Megan., Schmidt, Heather., dan Moore, Sarah. 2002. "Women Managers And The Experience Of Work-Family Conflict". *American Journal Of Undergraduate Research*. 1(3): 6-19.
- Balmforth, Kelly., and Gardner, Dianne. 2006. Conflict and Facilitation between Work and Family: Realizing the Outcomes for Organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2): 123-137.
- Boles. J. S., W. G. Howard., and H. H. Donofrio. 2001. An Investigation into the Inter- Relationships of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Work Satisfaction. *Journal of Managerial Issues*. 13(2): 376-390.
- Buhali, Giovanni, Anggasta., dan Meily, Margaretha. 2013. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen*. 13(1): 15-33.
- Cha, Jae Min., Kim, Seung Hyun., dan Cichy, Ronald F. 2011. Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Contextual Performance: Examining Effects of Work Status and Emotional Intelligence among Private Club Staff Members. *Psychology & Marketing*. 21(6): 405-424.
- Caoping Li, Jiafang Lu., and Yingying Zhang. 2013. Cross-domain effect of work- family conflict on organization commitment and performance. *Journal Social Behavior and Personality*. 41(10): 1641-1654.
- Divara, Krisna. 2016. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11): 6974-7001.
- Febrianty. 2012. Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, dan Work-family Conflict terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal ekonomi dan informasi akuntansi (JENIUS)*. 2(3): 315-339.
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalia*. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.

- Harun, Haryanni., Rohani, Salleh., Mumtaz, Ali, Memon., M. Noor, Rosli, Baharom., dan Azrai, Abdul. 2014. Job Satisfaction, Organizational Commitment and Stress among Offshore Oil and Gas Platform Employees. *Asian Social Science*. 10(11): 28-32.
- Iresa, Amelia, Rahma., Hamidah, Nayati, Utami., dan Arik, Prasetya. 2015. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 23(1): 1-10.
- Khatibi, A, H. Asadi., dan M. Hamidi. 2009. The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy. *World Journal of Sport Sciences*. 2(4): 272-278.
- Kreitner., dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*, Jakarta. Selemba empat.
- Kussudyarsana., dan Soepatini., 2008. Pengaruh Karier Objektif Pada Wanita Terhadap Konflik Keluarga-Pekerjaan. *Jurnal Fakultas Ekonomi*. 9(2): 128-145.
- Lohana, Juariyah., dan Harsono. 2011. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Perilaku Withdrawal Pasangan Suami Istri yang Bekerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. 16(1): 53-62.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Andi.
- Malik, Shoukat., Abdul Ghafoor Awan., dan Qurat-Ul-Ain. 2015. Role Of Work Family Conflict On Organizational Commitment And Organizational Effectiveness. *Arabian Journal of Business and Management Review (Nigerian Chapter)*. 3(1): 115-126.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mohammadi, Mohammad., Masoud Porkiani., dan Malike Beheshtifar. 2014. The study of the relation between work-family conflict with organizational commitment among the staffs of Tejarat bank branches of Kerman. *Applied mathematics in Engineering, Management and Technology*. 2(2): 88-99.

- Natalia, Putri. 2015. Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Wanita Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang). *E-print Undip*, 46038.
- Purwaningsih, Sri., dan Suprapti, Riani. 2009. Pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi. *Fokus Manajerial*. 1(7): 09-18.
- Renny, Rantika., dan Sunjoyo. 2010. Pengaruh Konflik Kerja-keluarga terhadap Komitmen Organisasional yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Profesi Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta. *Jurnal Published on Proceeding of Seminar Akbar Forum Manajemen Indonesia*. 3(7):1-17.
- Robbins, Stepen P., dan Timothy, A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sopiah. 2008. *Perilaku organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Steers, Richard M., and L. W. Porter. 1987. *Motivation and Work Behaviour*, Fourth Edition, New York, Mc Graw Hill.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunarno., dan Liana, Lie. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Guru SMA Kesatrian dalam Yayasan Pendidikan Kesatrian). *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin dan Call for Paper Unisbank*. 1-16.
- Utama, Andika., dan Satria. 2015. Pengaruh Work-Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnoverintention. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 4(11): 3703 – 3737.
- Wibowo, Putro. 2014. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan UD. Ulam Sari Denpasar. *Jurnal Manajemen PPS Unud*. 4(2): 125-145.
- Yantha, Purwa Indra. 2015. Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Role Stress Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan The Clubs Villas Seminyak Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5(4): 2573-2605.